

Momento histórico excepcional en la aplicación del procedimiento especial de ingreso*

Dirección de Carrera
Administrativa de Panamá**

EXPONE, CON EL APOYO DE CIFRAS ESTADÍSTICAS, EL PROCESO DE INCORPORACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS PANAMEÑOS A AGOSTO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE, LAS CRÍTICAS FORMULADAS A ESTE PROCESO Y LA DECISIÓN ADOPTADA POR EL GOBIERNO DE SOMETER A REVISIÓN LO ACTUADO EN MATERIA DE ACREDITACIONES, EJECUTADAS CON ANTERIORIDAD A ESA FECHA.

MARCO TEÓRICO

En Panamá a partir de 1994, mediante la Ley N° 9 del 20 de junio, se inicia un proceso histórico en la vida de la nación que busca regular los derechos de los servidores públicos, estableciendo un sistema de administración de recursos

humanos fundamentado en el mérito, el desempeño eficiente, así como el establecimiento de un sistema que mejore el servicio público y que proteja al funcionario de Carrera Administrativa en sus labores, de las presiones políticas partidistas, con un seguimiento garantizado de quienes obtienen el mandato popular de llevar adelante este programa de gobierno.

* Documento presentado durante la "XI Reunión de Directores de Servicio Civil y de Recursos Humanos del Istmo Centroamericano: Carrera Administrativa y Gobernabilidad", del 20 al 23 de agosto del 2002, en Panamá, República de Panamá, y organizada por la Dirección General de Carrera Administrativa de la Presidencia de la República de Panamá, conjuntamente con el Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP.

** Ministerio de la Presidencia de la República de Panamá.

A partir de ahí se crea la Dirección General de Carrera Administrativa, con el propósito de dar cumplimiento a lo estipulado en dicha Ley y al espíritu de lo establecido en el Título XI de la Constitución Política de la República de Panamá, y que funcionará como un organismo normativo y ejecutivo de las políticas de recursos humanos que dicte el Ejecutivo, fundamentándose en métodos científicos para

la administración de esos valiosos y necesarios recursos.

ANTECEDENTES

La Dirección General de Carrera Administrativa comenzó a operar formalmente en octubre de 1996, y desde esa fecha ha venido desarrollando la implantación del Sistema de Carrera Administrativa en el Sector Público Panameño, cumpliendo así con su misión consistente en materializar las políticas de recursos humanos del Estado, actuando como un organismo normativo y ejecutivo; fundamentando su actuación de una manera científica y administrando con base al mérito y a la eficiencia.

Durante ese período se ha desarrollado la Base Normativa del Sistema, que consiste en la elaboración de decretos, resoluciones, reglamentos, procedimientos, guías e instructivos, acompañado de una serie de acciones y técnicas de apoyo requeridas en la aplicación de esta normativa, a través de las Oficinas Institucionales de Recursos Humanos, OIRH'S, organismo ejecutor de las políticas de recursos humanos en cada una de las entidades del Estado.

Desde esa fecha y hasta 1999, se desarrollaron programas considerados como prioritarios consignados en la Ley, tales como: Clasificación de Puestos; Reclutamiento y Selección; Evaluación del Desem-

peño; Remuneraciones; Capacitación y Desarrollo; Bienestar del Servidor Público y Relaciones Laborales y Acciones de Personal.

También se avanzó en el desarrollo de programas técnicos, de fortalecimiento y aspectos legales, los cuales se han determinado con base a las políticas de recursos humanos y prioridades de la institución en la aplicación del Sistema de Carrera Administrativa.

El Diagrama N° 1 nos presenta las actividades que se desarrollaron desde 1994, fecha en que fue aprobada la Ley de Carrera Administrativa, la cual ofreció las pautas para la elaboración de los reglamentos y procedimientos necesarios para la implantación del Sistema de Carrera Administrativa. En ese camino, también se desarrollaron actividades de fortalecimiento institucional de la Dirección General de Carrera Administrativa como organismo normativo, así como a las Oficinas Institucionales de Recursos Humanos como unidades operativas.

La actividad de mayor desarrollo fue la aplicación del Procedimiento Especial de Ingreso, lo que significó actualizar las estructuras organizativas, manuales institucionales y ordenamientos de los expedientes de personal como herramientas necesarias para las acreditaciones de servidores públicos, que fueron logradas durante ese período, tal y como lo detallaremos más adelante.

DIAGRAMA N° 1

CRONOGRAMA DE ANTECEDENTES SOBRE LA IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA

ACTIVIDADES	1 9 9 4	1 9 9 5	1 9 9 6	1 9 9 7	1 9 9 8	1 9 9 9	2 0 0 0	2 0 0 1	2 0 0 2
1. Ley de Carrera Administrativa + Fase previa de creación + Aprobación de la ley									
2. Desarrollo de la normativa + Procedimientos generales + Reglamentos técnicos + Reglamentos Generales de la Ley									
3. Fortalecimiento de la DIGECA + Jerarquía (nivel de autoridad y responsabilidad) + Entrenamiento + Estructura organizacional									
4. Fortalecimiento de las OIRHS + Jerarquía organizacional + Entrenamiento + Capacidad técnica instalada + Estructura organizacional									
5. Procedimiento especial de ingreso + Actualizar estructuras organizativas de cargos y expedientes + Identificación de los puestos de Carrera Administrativa + Manuales institucionales, adopción del SICLAR									
6. Procedimiento ordinario de ingreso + Reglamento, procedimiento, metodología y aplicación del PEI									
7. Institucionalización del Sistema + Garantizar los objetivos y principios del Sistema de Carrera Administrativa + Aplicación de todos los componentes del Sistema + Integración de los órganos									
8. Etapa de incorporación de instituciones y acreditaciones de servidores públicos en la Carrera Administrativa + Incorporación de ocho instituciones descentralizadas al Régimen + Actualización de los manuales de clases institucionales de 11 ministerios + Acreditaciones de servidores públicos									
9. Situación actual + Proceso de revisión de los servidores acreditados + Actualización de los manuales de clases ocupacionales de los ministerios									

DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE TÉCNICOS

Para 1999 se había cubierto en un 40% el Programa de Clasificación de Puestos, en el que se identifican y describen los requisitos mínimos, educación, experiencia, conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para el desempeño del puesto.

En la elaboración de los manuales institucionales de clases ocupacionales con base al método SICLAR, la Dirección General de Carrera Administrativa también, logró cubrir aspectos normativos de capacitación, ordenamiento y fortalecimiento a las instituciones públicas tales como:

- Orientación general a los comités y jefes de las unidades administrativas sobre el proceso de clasificación de clases ocupacionales.
- Asignación de responsabilidades a los comités según las reglamentaciones vigentes, como lo son los Decretos Nos. 31, 164 y 311.
- Identificación de los cargos genéricos y específicos de la institución.
- Levantamiento y/o adaptación de la información referente a puestos específicos.
- Verificación y adecuación de las descripciones y ubicación administrativa de los puestos.

- Elaboración de la planilla SICLAR y aprobación de los manuales institucionales en aquellas entidades que no lo tienen.

Con estas acciones emprendidas, se logró la aprobación de 11 manuales de clases ocupacionales en instituciones públicas del Gobierno Central y uno en las entidades descentralizadas los que cumplieron con los trámites y aprobaciones de las vías gubernativas que contempla la Ley N° 9 de Carrera Administrativa y sus Reglamentaciones, tal y como se refleja en el Diagrama N° 2.

Este procedimiento excepcional de incorporación, conllevó al desarrollo de fases previas de estructuración y aprobación de acciones, entre las que se pueden mencionar: adecuación de las estructuras organizativas, elaboración de los Manuales de Organización y de Clases Ocupacionales y la actualización de los expedientes de personal, con un alto nivel de avance en las instituciones del Gobierno Central, dejándolas casi todas incorporadas al Sistema de Carrera Administrativa y la utilización de esa experiencia para institucionalizar lo implantado, con un nivel mínimo de correctivos al sector descentralizado.

En ese sentido, podemos afirmar que en el Gobierno Central al 27 de octubre de 1999, se incorporaron al Régimen de Carrera Administrativa 11 ministerios. A esa fecha el conjunto de la fuerza

DIAGRAMA N° 2
PROCESO DE ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE LOS MANUALES
DE CLASES OCUPACIONALES
GOBIERNO CENTRAL

INSTITUCIONES INCORPORADAS	MANUALES APROBADOS
Ministerio de Economía y Finanzas(*)	1
Ministerio de Educación	1
Ministerio de Vivienda	1
Ministerio de Comercio e Industria	1
Ministerio de Relaciones Exteriores	1
Ministerio de Salud	1
Ministerio de Desarrollo Agropecuario	1
Ministerio de Gobierno y Justicia	1
Ministerio de la Presidencia	1
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral	1
Ministerio de Obras Públicas	1
TOTAL	11

ENTIDADES DESCENTRALIZADAS

INCORPORADAS	MANUALES APROBADOS	POR CUMPLIR ETAPA DE APROBACIÓN
Instituto de Formación y Aprovechamiento de los Recursos Humanos	1	
Instituto de Mercadeo Agropecuario		1
Comisión de Libre Competencia y Asuntos del Consumidor		1
Lotería Nacional de Beneficencia		1
Instituto Nacional de Cultura		1
Instituto Nacional de Formación Profesional		1
Instituto Panameño de Habilitación Especial		1
Autoridad de la Región Interoceánica		1
TOTAL	1	7

SECTOR PÚBLICO

SECTOR (DE LAS INSTITUCIONES INCORPORADAS)	MANUALES APROBADOS	POR CUMPLIR ETAPA DE APROBACIÓN
Centralizado	11	
Descentralizado	1	7
TOTAL	12	7

laboral ascendía a 77.854 servidores públicos, de los cuales 51.890 se consideraron como puestos de otras carreras (Leyes Especiales); 571 eran puestos de libre nombramiento y remoción; y 25.393 respondían a puestos de Carrera Administrativa. (ver Diagrama N° 3).

Finalmente, en el Gobierno Central se logró la acreditación de 9.684 servidores públicos, lo que representó un 38% del total de puestos que respondían al Sistema de Carrera Administrativa.

En las entidades descentralizadas, (ver Diagrama N° 4) la población laboral para esa fecha era de 29.502 servidores públicos, de los cuales 14.411 puestos aproximadamente respondían a leyes especiales, y con respecto a los puestos de libre nombramiento y remoción no se había logrado una clasificación real verdadera. El total de puestos de Carrera Administrativa ascendía aproximadamente a 14.887, de los cuales solo se acreditaron 466 servidores públicos, cubriendo un aproximado del 3% del total.

En resumen, para ambos sectores se acreditaron 10.150 servidores públicos de la población total, lo que dejó pendiente un 82% por acreditar (ver Diagrama N° 5). Las estadísticas nos indican que todas las instituciones del Gobierno Central fueron incorporadas al Régimen de Carrera Administrativa, con excepción de algunos órganos del Estado y entidades independientes; sin embargo, las instituciones que se incorporaron al Sistema de

Carrera Administrativa en el sector descentralizado fueron el Instituto de Formación y Aprovechamiento de los Recursos Humanos; el Instituto Nacional de Cultura; Instituto de Mercadeo Agropecuario; la Comisión de Libre Competencia y Asuntos del Consumidor; la Autoridad de la Región Interoceánica; el Instituto Panameño de Habilitación Especial; la Lotería Nacional de Beneficencia y el Instituto Nacional de Formación Profesional, de los cuales solo acreditaron servidores públicos las dos primeras, dejando por fuera al resto, y algunas en ese sector consideradas como intermediarios financieros y otras entidades públicas tipificadas así por el Ministerio de Economía y Finanzas, que se suman a la fuerza laboral del sector público panameño y que asciende aproximadamente a 128.495 servidores públicos.

El 27 de octubre de 1999 ocurre un acontecimiento que requiere de atención inmediata porque son directrices del Ejecutivo, a raíz de la instalación del nuevo gobierno en setiembre del mismo año. Se trata de la Resolución de Gabinete N° 122 mediante la cual el Ejecutivo ordena dejar sin efecto todas las resoluciones de Gabinete, que incorporaban a las instituciones públicas al Sistema de Carrera Administrativa y autorizaba al Director General de Carrera Administrativa, a revisar y reestructurar las acreditaciones hechas al 31 de agosto de 1999, y desacreditar a los funcionarios públicos que no fueron acreditados de acuerdo a la

DIAGRAMA N° 3

RESUMEN EN MATERIA DE INCORPORACIÓN AL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA
GOBIERNO CENTRAL

Instituciones	Carrera Administrativa					% de servidores públicos por acreditar	
	Total de servidores públicos	Puestos de otras carreras/(Leyes especiales)	Puestos de libre nombramiento y renovación	Total de puestos de C.A.	Servidores públicos acreditados		Servidores públicos en funciones
Ministerio de Economía y Finanzas(*)	676	6	30	640	425	215	33.59
Ministerio de Educación	35.385	28.197	47	7.141	2.016	5.125	71.80
Ministerio de Vivienda	1.344	42	54	1.248	885	363	29.09
Ministerio de Comercio e Industria	703	4	76	623	436	187	30.02
Ministerio de Relaciones Exteriores	870	493	40	337	227	110	32.64
Ministerio de Salud	11.683	6.838	48	4.797	1.941	2.856	59.54
Ministerio de Desarrollo Agropecuario	2.694	976	70	1.648	1.384	264	16.02
Ministerio de Gobierno y Justicia	18.518	14.615	68	3.835	1.276	2.559	66.73
Ministerio de la Presidencia	1.230	699	24	507	243	264	52.07
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral	719	11	75	633	415	218	34.44
Ministerio de Obras Públicas	4.032	9	39	3.984	436	3.548	89.06
TOTAL	77.854	51.890	571	25.393	9.684	15.709	61.87

(*) No incluye servidores del antiguo Ministerio de Hacienda y Tesoro.

DIAGRAMA N° 4

ENTIDADES DESCENTRALIZADAS

Instituciones	Total de posiciones	Puestos de otras carreras/(Leyes especiales)*	Puestos de libre nombramiento y remoción*	Carrera Administrativa			% de servidores públicos por acreditar
				Total de puestos de C.A.	Servidores públicos acreditados	Servidores públicos en funciones	
Instituto de Formación y Aprovechamiento de los Recursos Humanos	603			584	360	224	
Lotería Nacional de Beneficencia	1.630			1.598		1.584	
Autoridad de la Región Interoceánica	343			331		331	
Instituto de Mercado Agropecuario	399			351		351	
Comisión de Libre Competencia y Asuntos del Consumidor	160			160		160	
Instituto Nacional de Formación Profesional	640			640		640	
Instituto Panameño de Habilitación Especial	1.039			538		538	
Instituto Nacional de Cultura(*)	705			519	106	413	79.58
Otras instituciones	23.983			10.166		10.166	100.00
TOTAL	29.502	14.411		14.887	466	14.421	96.87

(*) Falta la distribución de puestos de Leyes Especiales y puestos de libre nombramiento y remoción.

DIAGRAMA N° 5

TODO EL SECTOR PÚBLICO

Instituciones	Total de posiciones	Puestos de otras carreras/(Leyes especiales)	Puestos de libre nombramiento y remoción	Carrera Administrativa			% de servidores públicos por acreditar
				Total de puestos de C.A.	Servidores públicos acreditados	Servidores públicos en funciones	
CENTRALIZADO	77.854	51.890	571	25.393	9.684	15.709	61.87
DESCENTRALIZADO	29.502	14.411(*)	(*)	14.887	466	14.421	96.87
EMPRESAS PÚBLICAS	8.452	192		8.260		8.260	100.00
INTERMEDIARIOS FINANCIEROS	4.645	873		873		873	100.00
ÓRGANOS DEL ESTADO Y ENTIDADES INDEPENDIENTES	8.042			8.042		8.042	100.00
TOTAL	128.495	67.366	589	57.455	10.150	47.305	82.34

(*) Falta la distribución de puestos de Leyes Especiales y puestos de libre nombramiento y remoción.

Ley. Dicha Resolución también autorizaba a esa instancia, una vez realizada la reestructuración, a proceder con la implementación de los sistemas de acreditación especial y ordinario que estén acordes con el espíritu y sentido de la Ley y que garantice el ingreso de los funcionarios públicos a la administración pública por méritos y eficiencia.

Esta decisión se produce, luego que el nuevo gobierno consideró que durante los últimos meses de la administración anterior, existían cifras que demostraban que se extendieron certificaciones o acreditaciones a servidores públicos con volúmenes altos y con mucha fluidez, en comparación con los primeros meses de la implementación del Sistema de Carrera Administrativa, lo que generó dudas sobre el cumplimiento de los patrones y criterios establecidos que rigen la incorporación de las instituciones y a los mismos servidores públicos del Gobierno de Panamá.

Esta nueva etapa permitió a la Dirección de Carrera Administrativa fortalecerse como equipo de trabajo para esta tarea, porque el tiempo para realizar el diagnóstico a nivel de todas las instituciones era corto. Se produjo la comunicación necesaria con las Autoridades Nominadoras de cada institución, para la revisión de cada uno de los expedientes de los servidores públicos acreditados. El proceso fue tratado con los mayores niveles de confidencialidad y culminó con la promulgación de la Resolución N°

50 del 6 de junio del 2001, por medio de la cual se "deja sin efecto la Resolución de Gabinete N° 122 del 27 de octubre de 1999, por haberse cumplido con las funciones encomendadas al Director General de Carrera Administrativa". "Ordenar la entrada en vigencia de las siguientes Resoluciones de Gabinete: 229, 230 del 10 de octubre de 1997; 74,75 y 76 del 7 de mayo de 1998; 128, 129 y 130 del 17 de setiembre de 1998; 12 y 13 del 15 de enero de 1999; 66 y 67 del 14 de julio de 1999; 84,85,86,87 y 88 del 13 de agosto de 1999, 109 y 110 del 26 de agosto de 1999".

Los resultados del diagnóstico y al mismo tiempo la revisión que ordenó la Resolución N° 122 fue la siguiente:

En el Gobierno Central se desacreditaron 2.597 (27%) servidores públicos de un total de 9.684 que se habían acreditado antes de la Resolución que ordenaba la revisión de los expedientes. Estas cifras nos indican que la población por atender en materia de acreditación en ese sector se incrementa a un 72%.

En las entidades descentralizadas el número de desacreditaciones ascendió a 229 de un total de 466 servidores públicos que aparecían acreditados; lo que suma un total de 2.826 servidores públicos en ambos sectores, que dejaron de formar parte del Sistema de Carrera Administrativa.

Después de la revisión realizada, la cifra original en materia de acreditaciones sufre modificaciones, y de acuerdo a los registros la misma alcanza un total de 7.324 servidores en todo el sector público,

lo cual se traduce en que quedan por incorporar al Régimen de Carrera Administrativa un aproximado de 50.131 funcionarios, lo que representa un 87% del total (ver Diagrama N° 6).

DIAGRAMA N° 6

SECTOR PÚBLICO

SECTOR	SERVIDORES PÚBLICOS ACREDITADOS (ANTES DE R. 122)	SERVIDORES PÚBLICOS DESACREDITADOS	SERVIDORES PÚBLICOS ACREDITADOS (DESPUÉS DE R. 122)
CENTRALIZADO	9.684	2.597	7.087
DESCENTRALIZADO	466	229	237
TOTAL	10.150	2.286	7.324

Las principales causas de anulación de certificados de Carrera Administrativa son: el no cumplir con los requisitos mínimos de educación formal exigidos (48%); no poseer la experiencia laboral requerida (13%); ejercer cargos de libre nombramiento o remoción (11%); iniciar labores posterior a la aprobación del Decreto Ejecutivo N° 222 del 12 de setiembre de 1997 (15%); ejercer un cargo distinto al puesto que se le acreditó (8%), y el puesto en que se le acreditó no se aprobó

en el Manual Institucional de Clases Ocupacionales (5%).

Las acreditaciones anuladas se notificaban personalmente al servidor público afectado mediante la Resolución motivada, señalando los recursos legales a los que tenían derecho. Se presentaron 1.274 recursos de reconsideración ante la Dirección General de Carrera Administrativa, por anulación del estatus de carrera administrativa.

La Dirección General de Carrera Administrativa negó 1.067 recursos de reconsideración, los cuales obedecían principalmente a que los recurrentes no presentaron pruebas idóneas, ocupaban puestos de libre nombramiento o remoción, o de otras carreras públicas. Sin embargo, ante la decisión de este Despacho, a los afectados les cabe el recurso de apelación ante la Junta de Apelación y Conciliación de Carrera Administrativa.

A su vez, se concedieron 207 recursos de reconsideración, a aquellos servidores públicos que demostraron que les asistía el derecho, derogándose por tanto la Resolución que les anula su estatus de Carrera Administrativa.

REFLEXIONES FINALES

De esta forma, se ha comparado la experiencia panameña, de lo que ha sido la aplicación del

Procedimiento Especial de Ingresos, PEI y su revisión en el marco de la gestión de los recursos humanos, con los errores y aciertos cometidos, pero con la visión de que, al retomar el proceso, se hará con una institución cuya experiencia le sirva para su fortalecimiento en su etapa de maduración y desarrollo. Y con la convicción de que en este actuar para alcanzar la plena vigencia del régimen de Carrera Administrativa aplicando y desarrollando cada uno de los subsistemas de recursos humanos con el personal, los recursos físicos y económicos necesarios; pero fundamentalmente con la mística de trabajo, lograremos una administración basada en el mérito y la eficiencia, cumpliendo las normas, reglamentos y procedimientos, enmarcados de manera indeleble en la Ley que regula esta materia, permitiendo que exista y se verifique de manera definitiva una gobernabilidad que descansa en una base firme y segura como lo es el Sistema de Carrera Administrativa

◇

ESTATUS DE LAS DESACREDITACIONES
ASPECTO LEGAL
Febrero del 2000 al 20 de octubre del 2001

Institución	Total de servidores públicos			Recursos de reconsideración	
	Desacreditados	Que presentaron recurso de reconsideración	Que no presentaron recurso de reconsideración	Concedidos	Negados
Ministerio de Economía y Finanzas	88	83	5	14	69
Ministerio de Educación	346	153	196	25	128
Ministerio de Vivienda	256	124	132	5	119
Ministerio de Comercio e Industria	122	00	22	5	95
Ministerio de Relaciones Exteriores	70	42	28	20	22
Ministerio de Salud	554	301	286	12	289
Ministerio de Desarrollo Agropecuario	456	253	203	86	167
Ministerio de Gobierno y Justicia	347	122	225	28	94
Ministerio de la Presidencia	47	8	39	6	2
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral	231	47	184	4	43
Ministerio de Obras Públicas	80	..	80
I.N.A.C.	106	..	106
I.F.A.R.H.U.	123	41	82	2	39
TOTAL	2,826	1,274	1,588	207	1,067

DIAGRAMA N° 7

CRONOGRAMA DE ANTECEDENTES SOBRE LA IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA

ACTIVIDADES	1 9 9 4	1 9 9 5	1 9 9 6	1 9 9 7	1 9 9 8	1 9 9 9	2 0 0 0	2 0 0 1	2 0 0 2
1. Ley de Carrera Administrativa + Fase previa de creación + Aprobación de la ley	■								
2. Desarrollo de la normativa + Procedimientos generales + Reglamentos técnicos + Reglamentos Generales de la Ley		■							
3. Fortalecimiento de la DIGECA + Jerarquía (nivel de autoridad y responsabilidad) + Entrenamiento + Estructura organizacional									
4. Fortalecimiento de las OIRHS + Jerarquía organizacional + Entrenamiento + Capacidad técnica instalada + Estructura organizacional				■					
5. Procedimiento especial de ingreso + Actualizar estructuras organizativas de cargos y expedientes + Identificación de los puestos de Carrera Administrativa + Manuales institucionales, adopción del SICLAR				■					
6. Procedimiento ordinario de ingreso + Reglamento, procedimiento, metodología y aplicación del PEI				■					
7. Institucionalización del Sistema + Garantizar los objetivos y principios del Sistema de Carrera Administrativa + Aplicación de todos los componentes del Sistema + Integración de los órganos				■	■		■	■	
8. Etapa de incorporación de instituciones y acreditaciones de servidores públicos en la Carrera Administrativa + Incorporación de ocho instituciones descentralizadas al Régimen + Actualización de los manuales de clases institucionales de 11 ministerios + Acreditaciones de servidores públicos						■	■	■	
9. Situación actual + Proceso de revisión de los servidores acreditados + Actualización de los manuales de clases ocupacionales de los ministerios						■	■	■	■

DIAGRAMA N° 8

OBJETIVOS DE LA LEY N° 9 DEL 20 DE JUNIO DE 1994

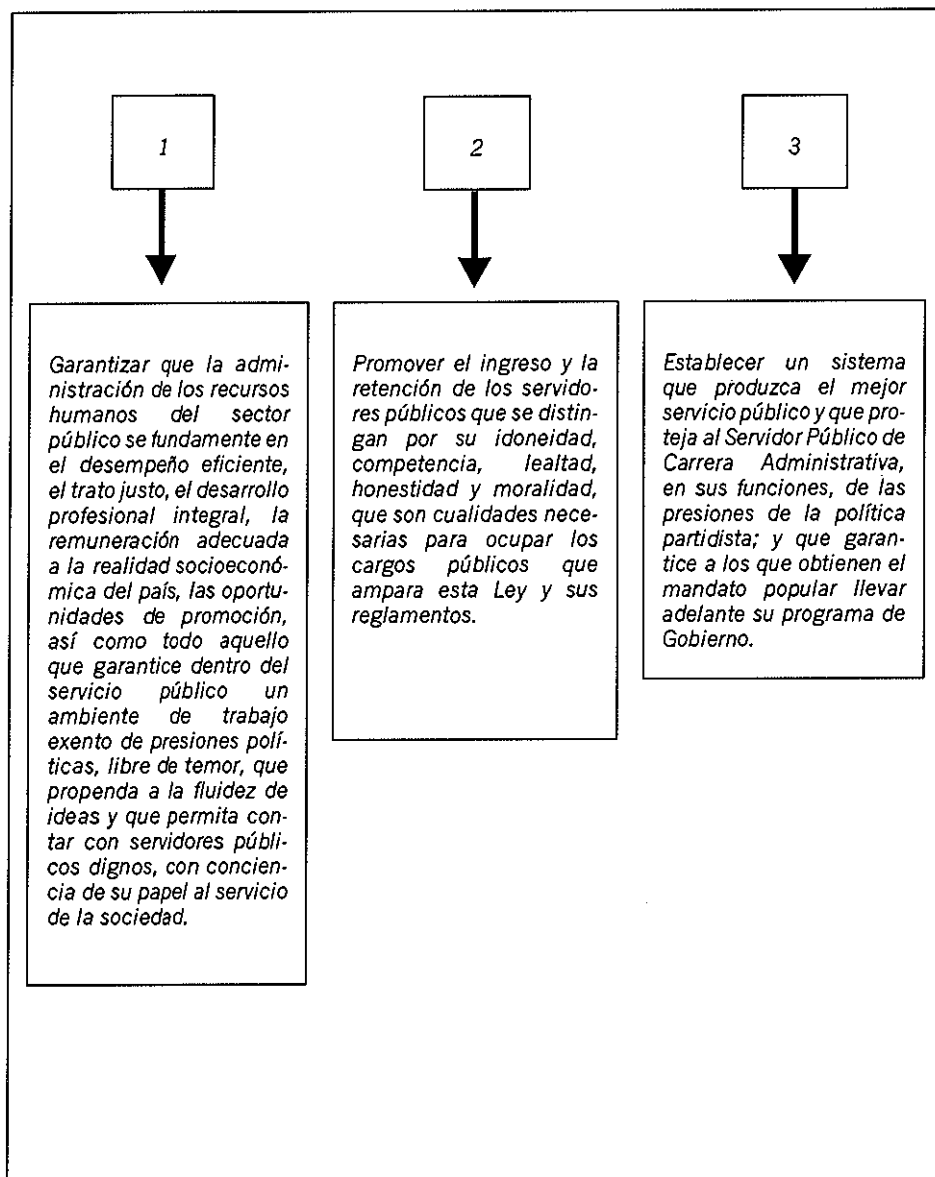


DIAGRAMA N° 9

**RESUMEN EN MATERIA DE INCORPORACIÓN
AL SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA
PROCESO DE ELABORACIÓN Y APROBACIÓN
DE LOS MANUALES DE CLASES OCUPACIONALES
GOBIERNO CENTRAL**

INSTITUCIONES INCORPORADAS	MANUALES APROBADOS
Ministerio de Economía y Finanzas	1
Ministerio de Educación	1
Ministerio de Vivienda	1
Ministerio de Comercio e Industria	1
Ministerio de Relaciones Exteriores	1
Ministerio de Salud	1
Ministerio de Desarrollo Agropecuario	1
Ministerio de Gobierno y Justicia	1
Ministerio de la Presidencia	1
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral	1
Ministerio de Obras Públicas	1
TOTAL	11

ENTIDADES DESCENTRALIZADAS

INCORPORADAS	MANUALES APROBADOS	POR CUMPLIR ETAPA DE APROBACIÓN
Instituto de Formación y Aprovechamiento de los Recursos Humanos	1	
Instituto de Mercadeo Agropecuario		1
Comisión de Libre Competencia y Asuntos del Consumidor		1
Lotería Nacional de Beneficencia		1
Instituto Nacional de Cultura		1
Instituto Nacional de Formación Profesional		1
Instituto Panameño de Habilitación Especial		1
Autoridad de la Región Interoceánica		1
TOTAL	1	7

SECTOR PÚBLICO

SECTOR (DE LAS INSTITUCIONES INCORPORADAS)	MANUALES APROBADOS	POR CUMPLIR ETAPA DE APROBACIÓN
Centralizado	11	
Descentralizado	1	7
TOTAL	12	7

DIAGRAMA N° 10

**RESUMEN EN MATERIA DE INCORPORACIÓN AL SISTEMA
DE CARRERA ADMINISTRATIVA
PROCESO DE REVISIÓN DE ACREDITACIONES EN LAS INSTITUCIONES
INCORPORADAS (RESOLUCIÓN 122 DEL 27 DE OCTUBRE DE 1999)
GOBIERNO CENTRAL**

Instituciones acreditadas	Servidores públicos acreditados	Servidores públicos desacreditados	% de servidores públicos desacreditados
Ministerio de Economía y Finanzas	425	88	20.17
Ministerio de Educación	2.016	346	17.18
Ministerio de Vivienda	885	256	28.93
Ministerio de Comercio e Industria	436	122	27.98
Ministerio de Relaciones Exteriores	227	70	30.84
Ministerio de Salud	1.941	554	28.54
Ministerio de Desarrollo Agropecuario	1.384	456	32.95
Ministerio de Gobierno y Justicia	1.276	347	27.19
Ministerio de la Presidencia	243	47	19.34
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral	415	231	55.66
Ministerio de Obras Públicas	436	80	18.35
TOTAL	9.684	2.597	26.82

ENTIDADES DESCENTRALIZADAS

Instituciones acreditadas	Servidores públicos acreditados	Servidores públicos desacreditados	% de servidores públicos desacreditados
Instituto de Formación y Aprovechamiento de los Recursos Humanos	360	123	34.17
Instituto de Mercadeo Agropecuario			
Comisión de Libre Competencia y Asuntos del Consumidor			
Lotería Nacional de Beneficencia			
Instituto Nacional de Cultura	106	106	100.00
Instituto Nacional de Formación Profesional			
TOTAL	466	229	49.14

SECTOR PÚBLICO

Sector	Servidores públicos acreditados (Antes Res. 222)	Servidores públicos desacreditados (Después Res. 222)	Total de servidores públicos acreditados
CENTRALIZADO	9.684	2.597	7.087
DESCENTRALIZADO	466	229	237
TOTAL	10.150	2.826	7.324

DIAGRAMA N° 11

SERVIDORES PÚBLICOS PENDIENTES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

GOBIERNO CENTRAL

Instituciones acreditadas	Servidores públicos acreditados en espera de evaluación del desempeño
Ministerio de Economía y Finanzas	337
Ministerio de Educación	1.669
Ministerio de Vivienda	630
Ministerio de Comercio e Industria	314
Ministerio de Relaciones Exteriores	157
Ministerio de Salud	1.387
Ministerio de Desarrollo Agropecuario	928
Ministerio de Gobierno y Justicia	929
Ministerio de la Presidencia	196
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral	184
Ministerio de Obras Públicas	356
TOTAL	7.087

ENTIDADES DESCENTRALIZADAS

Instituciones acreditadas	Servidores públicos acreditados en espera de evaluación del desempeño
Instituto de Formación y Aprovechamiento de los Recursos Humanos	237
Instituto de Mercadeo Agropecuario	
Comisión de Libre Competencia y Asuntos del Consumidor	
Lotería Nacional de Beneficencia	
Instituto Nacional de Cultura	
Instituto Nacional de Formación Profesional	
TOTAL	237

SECTOR PÚBLICO

Instituciones acreditadas	Servidores públicos acreditados en espera de evaluación del desempeño
CENTRALIZADO	7.087
DESCENTRALIZADO	237
TOTAL	7.324

DIAGRAMA N° 12

DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL SERVIDOR PÚBLICO
 ACTIVIDADES EJECUTADAS

Instituciones	Asesoría a la OIRH	ACCIONES DE CAPACITACIÓN				
		Carrera Administrativa	Código de Ética	Otros temas	Total acciones	Participantes
Dirección General de Carrera Administrativa				3	3	20
Ministerio de Desarrollo Agropecuario		2			2	300
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral		2	2		4	160
Ministerio de Gobierno y Justicia		1			1	80
Correos Nacionales		2			2	300
Servicio Marítimo Nacional			1		1	70
P.T.J.		2			2	275
Ministerio de la Juventud, la Mujer y la Familia	1				0	10
Universidad de Panamá		1			1	30
IPACCOOP		1		1	2	25
AMUPA		1			1	1.000
Comisión Interinstitucional	1				0	10
Registro Público				1	1	30
INDE		2			2	90
Órgano Judicial				3	3	150
TOTALES	2	14	3	8	25	2.550

DIAGRAMA N° 13

RELACIONES LABORALES Y BIENESTAR DEL SERVIDOR PÚBLICO

INFORME DE ACTIVIDADES

Instituciones	Asesoría a las OIRH (Ley N° 9, Res. 222, Reg. Disc.)	Programas establecidos			Participantes en charlas
Ministerio de la Presidencia					
MIDA					300
IDIAP					
MICI					
MEDUC					
MEF					40
MINGO					80
Correos Nacionales					300
Registro Público					
MITRADEL					100
MOP					
MINJUNFA					
DCA					
S. Marítimo N.					70
P.T.J.					275
MINSA					10
MIVI					
INDE					90
Universidad de Panamá					30
Asamblea Legislativa					10